

テーマ1：男性育業をしやすい職場の雰囲気をもどのように醸成するか

テーマを選んだ理由	職場の現状・課題	解決策案	その他
銀行では男性育休は50％ですが、取得率を上げていく方針なので、知識を増やしていく、施策のヒントを得たい。 取得率は100％ですが、取得日数が伸びない。職場で取りたいと言えない雰囲気がある	<海外駐在員の育休について> Q.海外駐在の方の育休はどのようにしているか？わざわざ日本に帰ってきてもらうのも大変。 海外ならではの属人化がある。代わりの人材を見つけるのが難しい。 →そもそも駐在先で人数が少ないことも課題。日本よりも人材獲得が難しいが、育休を取る場合には風土的には取りやすいと思うからこそ、組織体制が大切。→海外支所はたくさんあるが、海外は海外に任せている。 <取得日数・取得状況について> 平均日数は10日程度。半年以上が引き上げている。5日未満が50％程度。取れる人は引き続き取って欲しいが、短い人をいかにして長くするかが課題。 Q.業務的に休めないのか、休めないと思っているのか？ →本当にどうかは分からないけど、休めないと思っている。 Q.何が課題？ →一人でも長くとった人がいれば、その後が続きやすい。 1か月以内であれば有給でさせてしまっていることが多い。男性育休の浸透がしていない。 特別休暇を10日付与している。 Q.取りやすい部署は通常の休みも取りやすい？ →部署の長が長い休みを取りなさいと言ってくれる。 日常的に休みを取りやすい体制づくりが大事。 Q.営業など社外に影響されることが多い場合はどうしたらいい？ →自分都合で変えられる業務から変える。 業務改善、働き方改革も聞こえはいいが、現場からすると何をすればいいの？となる。 Q.上手くいっている部署の共通点は？ →海外の時間軸に合わせて働く人もいる。時差出勤はできるが、完全に休みとなると難しい。 リーダーによる気もするが、全体でアンケートで見るとそんなに差はなかった。 取っている割にはみんなが取れていないと感じている。2極化している。	Q.取得率UP成功の要因は？ →会社としてのKPIの維持を対外的にも発信した。トップから周りに宣言した。そこが大きかった。 トップからの宣言もあったが、今年から始めたので時間をかけて広がっていきそう。2,3年前は20～30%だった。 Q.日数については何か動きをしている？ →長く取得することメリット、必要性を提示されている。	どうアプローチすればいいのか勉強になりました。 パートナーと会社が一緒になってやっていかないといけないと思う。